

6^º ENCUENTRO RED InES Género

SÍNTESIS Y ACUERDOS

1. ANTECEDENTES

A partir del año 2022, en el marco de la ejecución de los proyectos InES Género impulsados por ANID, se han desarrollado cinco encuentros de carácter nacional, con la finalidad de intercambiar experiencias, articular esfuerzos, coordinar acciones y fortalecer la colaboración entre las Universidades y equipos de conforman la Red.

El primer encuentro de la Red InES se desarrolló en la Universidad de Santiago de Chile (USACH), en junio del 2022, firmándose un Acuerdo de Colaboración entre Universidades, en la que se establece el marco de colaboración entre los diversos proyectos y sus respectivas instituciones. Durante el segundo encuentro (06 julio 2022) realizado en la Universidad Central, se delimitaron objetivos estratégicos y actividades conjuntas, además de establecerse un sistema de vocerías. Los acuerdos son:

- 1/** Promover la creación de espacios de colaboración entre las distintas universidades del país que trabajan en favor de disminuir las brechas de género y la equidad dentro de sus instituciones.
- 2/** Participar en instancias de cooperación que permitan potenciar los proyectos InES de Género de las distintas universidades nacionales.
- 3/** Trabajar en virtud de buscar puntos en común en los proyectos InES de género con la finalidad de ayudar a fortalecer cada iniciativa.
- 4/** Buscar mecanismos de representación itinerantes entre todas las universidades, para disponer de un diálogo fluido con las autoridades del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

En el tercer encuentro (03 y 04 octubre 2022), realizado en la Universidad de Concepción, se evaluaron los acuerdos y acciones implementados durante el año las cuales fueron complementadas con iniciativas orientadas al 2023 como la elaboración de un repositorio, el establecimiento de mesas de trabajo permanentes, la realización de un congreso, establecer un drive con información compartida organizado temáticamente.

En el cuarto encuentro, realizado en la Universidad Técnica Federico Santa María (25 y 26 abril 2023), se establecen los primeros lineamientos para la realización de un Congreso Nacional, junto con darse inicio a una discusión orientada a problematizar la permanencia de los proyectos InES Género.

En el quinto encuentro, realizado en la Universidad de Antofagasta, se desarrolló un trabajo en mesas que incorporó las reflexiones, discusiones y acuerdos, en diversos temas relevantes de la ejecución de los Proyectos InES Género.

El presente documento corresponde contiene 2 partes. Una primera parte corresponde a las definiciones y metodología de trabajo aplicada en el sexto encuentro organizado por la Universidad Bernardo O'Higgins, los días 20 y 21 de noviembre 2023. Y la segunda parte corresponde a una síntesis del diálogo efectuado en las mesas de trabajo durante los días del encuentro.

VOCERAS ACTUALES DE LA RED

VIVIANA RODRÍGUEZ VENEGAS

Universidad de Atacama

PATRICIA RETAMAL GARRIDO

Universidad de Chile

VALERIA DEL CAMPO SFEIR

Universidad Técnica Federico-Santa María

2. PROGRAMACIÓN DEL 6TO ENCUENTRO RED INES

El 6to encuentro de la UBO realizado los días lunes 20 y martes 21 de noviembre, se proyectó como un espacio colaborativo, de intercambio, de reflexión y aprendizaje colectivo entre los diversos equipos de trabajo InES, que componen las 28 universidades ejecutantes a lo largo del país.

En particular, esta instancia tuvo por objetivo constituir un espacio de reflexión en torno al cuidado y la conciliación como aspectos críticos en el desarrollo de las trayectorias académicas y un elemento crucial para disminuir las brechas de género en investigación. Por ello y de manera inaugural, se invitó a la experta internacional en derechos humanos y transversalización del enfoque de género en políticas públicas, Laura Pautassi, quién ofreció la Conferencia Magistral

En segundo lugar, se contempló un espacio de exposición y diálogo respecto a buenas prácticas desarrolladas por los equipos de diversas universidades y su impacto en I+d+i+e. Para ello se seleccionaron las experiencias de las universidades: USACH, UC, UCSC, UDEC.

Posteriormente, se programó realizar un trabajo de reflexión en mesas temáticas, conformadas de manera diversa por los equipos InES Género asistentes. Los temas fueron definidos en el equipo InES Género UBO para dar continuidad y profundidad a debates previos en el marco de encuentros anteriores.

Los temas de las mesas fueron:

- Mesa 1** **Desafíos y estrategias** en la instalación de los Proyectos InES Género en las Universidades.
- Mesa 2** **Experiencias y buenas prácticas** de los Proyectos InES Género en el fomento del I+D+i+e con perspectiva de género.
- Mesa 3** **Rol de ANID y Ministerio CTCI** en el desarrollo y compromiso institucional con los Proyectos InES Género: proyecciones y sustentabilidad.
- Mesa 4** **Planificación y coordinación** Primer Congreso InES Género (Talca, junio 2024)
- Mesa 5** **Buenas prácticas** en el levantamiento de indicadores y estrategias de mejora continua en los proyectos InES Género.

2.1 METODOLOGÍA DE LAS MESAS DE TRABAJO

Se conformaron 5 mesas de trabajo temáticas con integrantes de los InES Género quienes previamente se inscribieron mediante un forms. Quienes no lo hicieron son ubicadas en mesas según interés de las participantes y en función de una distribución equitativa de integrantes por mesa. Se utilizó una metodología de trabajo participativa, donde cada mesa contó con una coordinadora del Equipo InES Género UBO la cual se encargó de explicar la dinámica y moderar el trabajo presentar las preguntas y guiar los tiempos.

En las mesas se reflexionó y compartió experiencias en base a tres preguntas, las cuales fueron respondidas en un forms completado durante el trabajo grupal. Además, se agregó al form un ítem de conclusiones y temas emergentes,

El día martes realizó una plenaria donde cada mesa expuso, previa elección de vocera/o de mesa, las principales conclusiones de su trabajo y se dialogó compartiendo opiniones con todas las integrantes de los InES Género en torno a estas conclusiones.

Los resultados del trabajo en mesas temáticas están sistematizados en este documento desarrollado por equipo InES Género UBO y difundido en el marco de la RED a inicios del 2024.

Tabla 1. Mesas temáticas y preguntas guía

Mesa / Responsable	Objetivo	Preguntas guía
<p>Mesa 1: Desafíos y estrategias en la instalación de los Proyectos InES Género en las Universidades.</p> <p>Moderadora: Daniela Doñas</p>	<p>Reflexionar en torno a los desafíos en la instalación de los Proyectos InES Género y estrategias facilitadoras.</p>	<p>¿Cuáles han sido las principales dificultades en la instalación del proyecto InES Género en la Universidad? (Sondear: cultura organizacional/ resistencias y gobernanza)</p> <p>¿Cuáles han sido las estrategias más efectivas para facilitar la instalación y desarrollo del proyecto? (Sondear: autoridades/otras unidades gobernanza / normativas que existan o declaraciones estratégicas).</p> <p>¿Cuáles han sido los principales desafíos en el desarrollo del proyecto InES Género en la Universidad?</p>
<p>Mesa 2: Experiencias y buenas prácticas de los Proyectos InES Género en el fomento del I+D+i+e con perspectiva de género.</p> <p>Moderadora: Fancy Rojas</p>	<p>Compartir buenas prácticas e impactos de los Proyectos InES Género en I+D+i+e.</p>	<p>¿Cuáles han sido las buenas prácticas que han permitido los Proyecto InES Género en el fomento de la I+D+i+e en la universidad?</p> <p>¿En qué ámbitos de la I+D se han dado estas buenas prácticas con perspectiva de género? Explayarse. (por ejemplo: disminución de brechas en postulación y adjudicación de proyectos, publicaciones, producción de conocimiento con perspectiva de género en diferentes disciplinas científicas).</p> <p>¿Qué propuestas desarrollarían para generar mayor impacto en I+D+i+e con perspectiva de género?</p>
<p>Mesa 3: Rol de ANID y Ministerio CTCI en el desarrollo y compromiso institucional con los Proyectos InES Género: proyecciones y sustentabilidad.</p> <p>Moderadora: María José Acuña</p>	<p>Reflexionar en torno al rol de ANID y MCTCI en el desarrollo de los Proyectos InES Género y su sustentabilidad.</p>	<p>¿Cómo evalúan el rol de ANID y MCTCI en la instalación y el desarrollo de sus proyectos InES Género?</p> <p>¿Qué elementos de apoyo institucional de ANID/MCTCI se requiere para una óptima ejecución? Frente a estas necesidades, qué estrategias han desarrollado para sobrellevarlas.</p> <p>¿Qué propuestas le entregarían a ANID para la sustentabilidad y proyección de los Proyectos InES Género?</p>
<p>Mesa 4: Planificación y coordinación Primer Congreso InES Género (Talca, Abril 2024)</p> <p>Moderadora: Nathaly Pizarro</p>	<p>Generar definiciones estratégicas, propuestas y acuerdos en torno al Congreso InES Género.</p>	<p>Planificación del Congreso (temas: comité científico, aspectos operativos a definir)</p>
<p>Mesa 5: Buenas prácticas en el levantamiento de indicadores y estrategias de mejora continua en los proyectos InES Género.</p> <p>Moderadora: Daniela Vega</p>	<p>Intercambiar experiencias, estrategias y buenas prácticas en el levantamiento y construcción de indicadores y sistemas de monitoreo en los Proyectos InES Género en el marco de las Universidades.</p>	<p>¿Cómo ha sido el proceso de levantamiento/construcción de indicadores en el marco del Proyecto?</p> <p>¿Cuáles han sido las dificultades y las estrategias facilitadoras en el proceso de levantamiento de indicadores? (Sondear: perfil profesional/coordinaciones con otras unidades, bases de datos, validación, otros).</p> <p>¿Cómo ha sido el proceso de diseño de sistemas de monitoreo de indicadores y la utilización de plataformas para la mejora continua en sus Proyectos InES Género?</p>

3. RESULTADOS Y SÍNTESIS

Mesa 1

DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS EN LA INSTALACIÓN DE LOS PROYECTOS INES GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES.

INTEGRANTES

Isabel Marchant

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)

Katerine Paves

Universidad de Concepción (UDEC)

Ana Fernández

Universidad de la Frontera (UFRO)

Fabiola Ibañez

Universidad Arturo Prat (UNAP)

Constanza Barraza

Universidad Central de Chile (UCEN)

Ariel Sánchez

Universidad de Tarapacá (UTA)

Loreto Paillacar

Universidad Autónoma de Chile (U autónoma)

Gabriela Sánchez

Universidad de Concepción (UDEC)

Daniela Doñas

Universidad Bernardo O'Higgins. (Moderadora UBO)

PREGUNTAS DE LA MESA

1. ¿Cuáles han sido las principales dificultades en la instalación del proyecto InES Género en la Universidad?

a) Conformación de los equipos y contrataciones por proyecto. Se ha observado que ha existido una dificultad general de la gran mayoría de los proyectos de InES Género en la conformación de los equipos de ejecución, muchos de ellos han debido ser reformulados en las etapas tempranas de instalación, y algunos incluso han cambiado completamente desde su conformación de equipos profesionales original. Una posible causa identificada para esta dificultad es el perfil de los/as profesionales con los que inicialmente se formulan los proyectos, ya que al estar estipulado por bases que el proyecto está orientado a la transversalización de la perspectiva de género específicamente en la dimensión de I+D+i+e, y al estar además alojados en las Vicerrectorías o Direcciones de Investigación de las universidades (o unidades equivalentes), se propició la contratación de perfiles profesionales orientados a la carrera científica por sobre su experiencia en temáticas de género, evidenciándose en la práctica, que a través de dichos perfiles, no se lograba el objetivo principal del proyecto. Esto llevó a la reformulación de estos perfiles, y la incorporación de profesionales con mayor experiencia en estas temáticas, y también de aprendizaje, que en la formulación se debería incluir de manera obligatoria, especialistas con enfoque de género que garanticen que las estrategias propuestas por los equipos técnicos en materias de I+D+i+e, estén alineadas y sean coherentes con las recomendaciones más recientes emanadas del paradigma y las teorías feministas en relación a la transversalización de la perspectiva de género en la academia e investigación.

b) Una dificultad estructural que se observa en la gran mayoría de los proyectos InES Género que se encuentran administrativamente al interior de la Vicerrectoría o Dirección de Investigación (o unidad académica equivalente) es el aparente “divorcio” con las unidades encargadas de los asuntos de equidad de género en las universidades, la mayoría de ellas, Direcciones de Género o equivalentes. Se observa que hay poca articulación entre los proyectos InES de Género y las Direcciones de Género de las instituciones, lo que se percibe como una debilidad para el objetivo de la transversalización de la perspectiva de género en la academia, y además resulta en un obstáculo al momento de la ejecución de algunas iniciativas relacionadas con los objetivos de los proyectos, especialmente en la dimensión normativa, puesto que hay superposición de intereses, y poca articulación. Esto ha sido remediado por algunas universidades, trasladando parte de la coordinación y ejecución de los recursos a las unidades de género, en otros casos se han establecido objetivos conjuntos entre las direcciones de investigación y género, los que se ejecutan a través de los proyectos InES de Género, y en otras instituciones, se han establecido instancias de trabajo articuladas entre las direcciones de investigación y género, para abordar de manera articulada, pero independiente, temas en los que ambas unidades tienen intereses conjuntos en relación a los objetivos del proyecto InES Género. Se sugiere que podría remediarse de manera transversal para todos los proyectos, que en las bases se estipule la necesidad de articulación de las Direcciones de Género y de Investigación (o unidades académicas equivalentes) para la formulación y presentación a concurso de los proyectos InES de Género.

c) Barreras culturales y organizacionales: esto ha generado diversas resistencias producto de las percepciones tradicionales y estereotipadas sobre los roles de género y sobre lo que es el género. En este sentido, no se ha comprendido que la incorporación de la perspectiva de género beneficia a la comunidad académica y científica en su conjunto. Existe una tendencia de las Instituciones a aferrarse a las prácticas y normas existentes, cargadas de sesgos culturales asociados a cada género, que las vuelven poco proclives al cambio. Los trabajos de cuidados no se visualizan como una tarea en la que ambos géneros tienen iguales obligaciones, lo que conduce a la perpetuación de que las académicas dedican mayor cantidad de horas de su jornada diaria a labores de cuidados, en comparación a sus pares varones. Esto entorpece el desarrollo de la carrera de las académicas en investigadoras y, por lo tanto, dificulta la labor científica en su conjunto, traducándose en la aparición de condiciones limitantes al desarrollo profesional de las académicas, entendidos como “techos y murallas de cristal” que terminan obstaculizando el desarrollo laboral y científico de las profesionales.

d) Financiamiento para continuidad de los proyectos, Se discutió en torno a la importancia de la continuidad de los proyectos, pues debido a los cambios estructurales que proyecta, estos no pueden ser abordados en el corto plazo, ni instalarse sin asegurar una continuidad que asegure y profundice las líneas de trabajo abiertas por los InES Género. Para esto, se propone la creación de un fondo de continuidad de los proyectos InES de Género, de 2 a 3 años de financiamiento, que permita medir los impactos de la ejecución de estas políticas públicas al interior de las universidades.

e) Precariedad laboral por honorarios. Se ha visto que muchas de las trabajadoras de los proyectos InES Género se encuentran contratadas a honorarios, generando precariedad e incertidumbre laboral entre los equipos responsables de la ejecución de estas iniciativas. Debería ser un punto a considerar por ANID, estipular por bases la exigencia de contratación o dar bonificación en la rendición anual del proyecto, promoviendo la instauración de buenas prácticas laborales desde la agencia. La contratación del personal involucrado con la ejecución de estos proyectos constituye un respaldo institucional a las funciones de los profesionales involucrados, facilitando la ejecución administrativa y financiera de los proyectos al interior de las instituciones. Dada la verticalidad con la que funcionan las universidades, la mantención de personal a honorarios debilita la instalación de los proyectos InES Género al interior de las instituciones, y entorpece el objetivo principal de transversalizar la perspectiva de género en la academia.

f) Dificultades en el acceso a las bases datos necesarios para validar indicadores: los datos relacionados con género, y métricas en relación a temas de equidad, inclusión y sustentabilidad, suelen estar muy poco disponibles en las instituciones, y son manejados y conocidos por muy pocas unidades administrativas, siendo muy poco accesibles a los equipos de los proyectos InES Género. La contratación del personal involucrado en la ejecución de estos proyectos es una medida que podría revertir la resistencia de las universidades a compartir datos entendidos como “sensibles” (métricas de género, inclusión, sustentabilidad y económicas) con personas que no tienen vínculos laborales permanentes con las universidades.

Respecto del debate en torno a las líneas base de datos entregados en proyectos se presenta en el debate de la Mesa nro. 5.

2. ¿Cuáles han sido las estrategias más efectivas para facilitar la instalación y desarrollo del proyecto?

a) En el proceso de instalación de los proyectos, se considera necesario generar vínculo con las unidades y organismos institucionales vinculados a los mismos temas como, por ejemplo, las direcciones de género o unidades equivalentes.

b) Relevancia e impacto de los datos empíricos levantados y generados por los proyectos: La obtención de datos empíricos ha permitido visibilizar sesgos y brechas de género en antes no detectados debido a que los indicadores institucionales no buscan analizar en detalle la dimensión de I+D+i+e, aportando a los insumos necesarios para la concienciación y la necesidad de promover cambios en estas materias.

c) Una estrategia que se ha mostrado exitosa en algunos proyectos es la articulación con diversos proyectos en iniciativas en líneas de género, ejecutadas por otras unidades académicas de la universidad, y cofinanciadas por todas las unidades interesadas. Destaca en este aspecto, la colaboración que se puede establecer con investigadoras e investigadores que ya trabajan en estas temáticas en sus propias Facultades, donde el proyecto InES Género pasa a tener un rol de colaborador, fomentado de manera efectiva la investigación con perspectiva de género.

d) Rol de la Red InES Género: la participación de 28 universidades públicas y privadas en la Red InES de Género es una oportunidad para la creación de una comunidad científica de investigadoras/es que fomente el trabajo colaborativo, interdisciplinario y transdisciplinario en materias de género y otras, en la que puedan compartir la producción y la generación de nuevo conocimiento científico. Una de las principales iniciativas de la Red InES de Género en esta materia es el Primer Congreso Científico InES de Género, organizado para abril de 2024, y en el que las 28 universidades conformantes de la red aportarán con recursos financieros, técnicos y humanos en la concreción de esta iniciativa. El trabajo en red ha permitido fortalecer el posicionamiento e impacto de los proyectos InES Género, tanto a nivel interno en cada institución ejecutora, así como también a nivel nacional y en la opinión pública, y también se ha constituido como un espacio para comparar procesos, re-orientarnos, y guiarnos mutuamente en las distintas etapas de los proyectos, resolviendo dudas, intercambiando ideas, habilidades, herramientas, procedimientos y experiencias de trabajo

e) En algunas instituciones, los equipos han utilizado como estrategia para facilitar su vinculación con la orgánica institucional y el espacio académi-

co y estudiantil, la formación de un “Consejo Asesor” del proyecto, que está conformado por académicos y académicas de diferentes áreas y facultades, así como también de personal administrativo que pueda resultar relevante para los objetivos de los proyectos. Esto ha facilitado la articulación de las distintas unidades administrativas que necesitan trabajar en conjunto para velar por el cumplimiento de los objetivos y compromisos institucionales adquiridos con ANID a través de los proyectos InES de Género.

f) Estrategias en la evaluación de postulaciones a concursos internos que fomenten la equidad de género: se propone como ejemplo, incorporar un relato cualitativo en las bases de concursos y financiamiento interno que dé cuenta de la carga de trabajos de cuidados (licencias por maternidad, enfermedades, labores de gestión y labores de cuidado en general), que permita ponderar y subsanar esta desigualdad estructural de origen mediante una bonificación adicional a los y las profesionales que dedican mayor cantidad de horas a estas labores.

g) Solidez de los datos para evidenciar que existen las brechas. La construcción de los indicadores y de los datos.

3. ¿Cuáles son a futuro los principales desafíos en el desarrollo del proyecto InES Género en la Universidad?

a) Mejoramiento de la calidad de los datos - discusión mesa 5.

b) Financiamiento para la continuidad de Proyectos

c) Capacitación a los equipos de gestión: mejorar las capacidades de gestión de los equipos ejecutores de los proyectos InES de Género.

4. Síntesis de la reflexión y agregar temas emergentes, si surgieron.

En la mesa de trabajo sobre la instalación de los proyectos InES de Género en la academia, se identificaron varias dificultades y desafíos significativos. Entre los temas clave abordados se encuentran:

1. Instauración de equipos y contrataciones por proyecto:

- Dificultades en la conformación de equipos de ejecución.
- Necesidad de reformulación de perfiles profesionales para alinearlos con la perspectiva de género.
- Importancia de incluir especialistas en género desde la formulación del proyecto.

2. Barreras culturales y organizacionales:

- Resistencias a cambiar percepciones tradicionales sobre roles de género.
- Necesidad de visibilizar la importancia de la perspectiva de género para beneficiar a la comunidad académica.
- Percepción de desigualdades en la distribución de tareas de cuidado entre géneros.

3. Dificultades en la articulación entre proyectos InES Género y unidades de género:

- Poca conexión entre proyectos y direcciones de género en las instituciones.
- Propuestas para establecer mecanismos de articulación obligatoria en las bases de los proyectos.

4. Precariedad laboral por honorarios:

- Personal de proyectos contratado a honorarios, generando inestabilidad laboral.
- Necesidad de considerar la contratación permanente como práctica para fortalecer los proyectos.

5. Acceso limitado a datos necesarios para validar indicadores:

- Dificultades para acceder a datos sensibles relacionados con género, equidad e inclusión.
- Propuestas para incentivar la colaboración y el intercambio de datos entre proyectos y unidades.

En cuanto a las estrategias efectivas para facilitar la instalación y desarrollo del proyecto, se destacaron:

1. Generar vínculos con unidades y organismos institucionales afines.
2. Destacar la importancia de datos empíricos para visibilizar brechas de género.
3. Articulación con otros proyectos e iniciativas de género en la universidad.
4. Rol fundamental de la Red InES Género para fortalecer el trabajo colaborativo.
5. Formación de consejos asesores y estrategias para vinculación con la comunidad académica.
6. Estrategias en la evaluación de postulaciones que fomenten la equidad de género.

Los desafíos futuros identificados para el desarrollo del proyecto InES Género en la Universidad incluyen:

1. Mejoramiento de la calidad de los datos.
2. Necesidad de financiamiento continuo para proyectos.
3. Capacitación para mejorar las habilidades de gestión de equipos ejecutores.

En conclusión, la mesa de trabajo resalta la importancia de superar barreras culturales, fortalecer la articulación entre proyectos y unidades de género, y garantizar condiciones laborales estables para el personal involucrado. Además, se sugiere la implementación de estrategias específicas para mejorar la calidad de los datos y asegurar la continuidad financiera de los proyectos

Mesa 2

EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS DE LOS PROYECTOS INES GÉNERO EN EL FOMENTO DEL I+D+i+E CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

INTEGRANTES

Carolina Vidal

Pontífice Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)

Vanessa Guerrero

Universidad de Valparaíso (UV)

Adriana Aránguiz

Universidad de Tarapacá (UTA)

Giselle Olivares

Universidad de Atacama (UDA)

Catalina Astudillo

Pontífice Universidad Católica de Chile (PUC)

Francisca Rodó

Universidad Bernardo O'Higgins (UBO)

Dalia Moreno

Universidad Central de Chile (UCEN)

Heidi Herrera

Universidad de la Serena (ULS)

Fancy Rojas

Universidad Bernardo O'Higgins (Moderadora UBO)

PREGUNTAS DE LA MESA

1. ¿Cuáles han sido las buenas prácticas que han permitido los Proyecto InES Género en el fomento de la I+D+i+e en la universidad?

- a) Mentorías en general y mentorías entre investigadoras de la misma Universidad.
- b) Fomento de la Investigación Interdisciplinaria.
- c) Modificación de Políticas y Reglamento, y elaboración de Manuales incorporando la perspectiva de género. Por ejemplo, incorporación de incentivos y Manual del Investigador con Perspectiva de Género.
- d) Son importante las vinculaciones y coordinación que deberían establecerse entre la Unidad de Género y Unidad de Investigación de las universidades con los InES Género, principalmente porque se despliegan agendas comunes, entonces cuando se trabaja aisladamente, estos esfuerzos suelen ser mucho más complejos. Cuando se trabaja en conjunto se pueden tejer alianzas de buenas prácticas para la ejecución articulada, por ejemplo, realizar diagnóstico de forma conjunta. Además, estas alianzas han permitido generar trabajo articulado no solo dentro de la universidad, sino que a través de lo comunitario. El caso de la Universidad de Atacama y SERNAMEG.
- e) Reuniones periódicas con unidades y las Direcciones pertinentes, por ejemplo, Dirección de Personas, Unidad de Género, y Unidad de Investigación. Estas reuniones planifican, coordinan y articulan trabajo conjunto desplegando actividades comunes. Estas reuniones son mensuales, además de realizar una de evaluación anual.

f) Articulación con otros proyectos institucionales que también están financiados por ANID, por ejemplo, los de la Unidad de Innovación y Transferencia Tecnológica (InES I+D), Facultades Ciencia 2030 e Ingeniería 2030, Ciencia Abierta.

g) Diseño y ejecución de Fondos Concursables.

h) Formación y creación de red de investigadoras, de 4 universidades, conformada por las investigadoras de los InES Género, las que en conjunto establecen sus necesidades reuniéndose 1 vez al mes. Esto permitió generar un comité de expertas para poder realizar capacitaciones entre las mismas investigadoras compartiendo puntos de vista y líneas de investigación para poder ser llevado a un trabajo colectivo, junto con ello también han visualizado que es lo que necesitan y que desde ahí el InES Género pueda potenciar en temáticas de capacitación, por ejemplo, en una de las universidades se realizará una capacitación en torno a las IA.

i) Los InES Género han permitido la visibilización de la trayectoria de investigadoras y sus investigaciones permitiendo la emergencia de un espacio para empoderarse como tal combatiendo el síndrome del impostor.

j) Manejo de indicadores. Revisar la mesa 5

k) Articulación con Explora, especialmente en Regiones.

2. ¿En qué ámbitos de la I+D se han dado estas buenas prácticas con perspectiva de género? Explayarse. (por ejemplo: disminución de brechas en postulación y adjudicación de proyectos...)

a) Promoción de la Investigación Interdisciplinaria, por ejemplo, mediante la creación de los núcleos de investigación entre investigadoras de distintas facultades y centros, para incrementar la investigación colaborativa, las publicaciones, la postulación a proyectos, Generar concursos con perspectiva de género, permitiendo a las mismas investigadoras generar puntos de encuentro. Una de las prácticas destacadas en esta temática fue en el InES Género de la Universidad Central, quienes crearon un Núcleo interdisciplinario de investigación dedicado solamente a la creación de conocimiento científico y vínculo a distintas investigadoras de distintas facultades, formando un núcleo académico-científico. Este quedó bajo la dirección de la Vicerrectoría académica, que tiene relación con la dirección de doctorados y centros de investigación.

- b) Formación de comité experto de evaluación de fondos internos y becas de estudiantes de postgrado, que cumplan con la perspectiva de género;
- c) Creación de Red de Investigadoras;
- d) Herramientas de diagnóstico cualitativo
- e) Postulación de fondos iniciales (investigadoras jóvenes),
- f) Incentivos a la productividad científica,
- g) Plataforma de indicadores institucionales, visualización y consulta, por ejemplo, Power BI.

3. ¿Qué propuestas desarrollarían para generar mayor impacto en I+D+i+e con perspectiva de género?

Revisar la posibilidad de establecer y construir Políticas que aborden estas temáticas instalándose estructuralmente en las universidades, confeccionar Manual de Buenas Prácticas, establecimiento de indicadores. Dejar capacidades instaladas en la Universidad una vez que el proyecto termine, como estrategia para la instalación de los resultados de los InES Género en la Institución, por ejemplo: programa de I+D+i+e instalada, esta instalación debe ser práctica diplomado para instalar las capacidades, formación de unidad de investigación y unidad de equidad de género en investigación.

4. Síntesis de la reflexión y agregar temas emergentes, si surgieron.

Es importante la articulación con el ecosistema InES Género para visibilizar necesidades y generar articulaciones conjuntas Capacitaciones de otras Unidades, por ejemplo, patentamiento, y en otras áreas emergentes como la Inteligencia Artificial

Mesa 3

ROL DE ANID Y MCTCI Y LA RED INES

INTEGRANTES

Samantha Elgueta

Universidad de Santiago de Chile (USACH)

Patricia Arenas

Universidad de Santiago de Chile (USACH)

Marcela Hurtado

Universidad Austral de Chile (UACH)

Laura Palma

Universidad de Concepción (UDEC)

Vilbett Briones

Universidad de La Serena (ULS)

Carolina Escobar

Universidad Técnica Federico Santa María (USM)

Patricia Retamal

Universidad de Chile (UCh)

Edith Catalán

Universidad Central (UCEN)

María José Acuña

Universidad Bernardo O'Higgins (Moderadora UBO)

PREGUNTAS DE LA MESA

1. ¿Cómo evalúan el rol de ANID y MCTCI en la instalación y el desarrollo de sus proyectos InES Género?

En la mesa se discutió que los roles que cumplen ANID y el MCTCI existen en dos ejes: uno de generación de políticas públicas como el impulso de la creación de este tipo de instrumentos para poner sobre la mesa en las IES la temática de transversalización de género en el ámbito de la investigación y otro de gestión de los proyectos InES más operativo y en general pertinente a ANID.

Las políticas que son mandatadas desde el Ministerio y ejecutadas y financiadas por ANID son fundamentales para hacer cambios culturales en las universidades y han permitido generar instancias y actividades que permiten generar las oportunidades de cambio para poder cumplir los objetivos de los INES Género. En la discusión de la mesa se consideró que esto es un paso relevante para la transversalización de género al interior de las Universidades al mandarlas en los compromisos que estas adquieren con los proyectos.

El equipo ANID que acompaña los proyectos InES Género tienen buena disposición al diálogo y a la resolución de los problemas que se van presentando. Sin embargo, visualizamos varios aspectos de mejora. Por ejemplo, aumentar la dotación de profesionales de apoyo y seguimiento a los proyectos ANID para la generación de respuestas más rápidas a los requerimientos y cambios solicitados por los equipos InES Género, que ven entrampado su quehacer y el cumplimiento de sus compromisos al no recibir respuestas oportunas, por ejemplo, cuando hay que modificar algún objetivo o actividad que no está considerada en un inicio, las coordinadoras toman la decisión de cambiar sin tener la aprobación, porque en la práctica es inviable esperar las respuestas.

Esto se ha traducido en que se ejecutan acciones sin contar con la aprobación previa de ANID, que luego son justificados a ciegas en la rendición. Se debe considerar la rapidez de las respuestas sobre todo pensando en las universidades públicas donde la burocracia interna tiene tiempos ya lentos. Todo esto plantea la necesidad de generar una comunicación y una ejecución de los proyectos más flexible en función de cambios institucionales imprevistos, problemas en plataformas (por ejemplo, Chile compra) u otro tipo de situaciones institucionales internas o externas, de modo tal que no haya retrasos en las ejecuciones y los proyectos puedan cumplir sus objetivos en los tiempos estipulados.

La Red valora que el Minciencia nos invite a participar en mesas de dialogo y de trabajo, pero hay algunas iniciativas, como por ejemplo la red de mentoras que no se pueden ejecutar de manera óptima por falta de recursos humanos en el Ministerio. Porque las investigadoras de la Red ya tienen sus compromisos con la ejecución de los InES Género y es difícil hacerse cargo de un nuevo proyecto que debería estar coordinado por el Ministerio de Ciencia más que por las investigadoras de la Red. El ministerio debería crear estrategias para poder ejecutar las ideas generadas en esas mesas de trabajo.

2. ¿Qué elementos de apoyo institucional de ANID/MCTCI se requiere para una óptima ejecución? Frente a estas necesidades, qué estrategias han desarrollado para sobrellevarlas.

Frente a las resistencias institucionales propias de las Universidades en la instalación de la transversalización de género en I+D+i+e es necesario que exista un lineamiento más potente desde el MCTCI hacia las autoridades de las instituciones de educación superior, de manera que el proyecto permee la institucionalidad desde su cúpula, esto con el fin de lograr que la orgánica se revise y transforme de forma óptima y estructural. Las indicaciones deben emanar directamente del MCTCI y desde ANID. Por ejemplo, en las bases de los concursos establecer la obligatoriedad de ciertos acuerdos al momento de la firma del convenio o trabajar en políticas, leyes o artículos obligatorios que transversalicen la perspectiva de género en I+D+i+e para ser cumplidos por las instituciones.

Las estrategias que han emanado desde los equipos InES Género han sido identificar a los actores claves y generar alianzas estratégicas con las autoridades universitarias o unidades administrativas correspondientes de ciertas áreas estratégicas para poder posicionar la temática al interior de la universidad. Sin embargo, estas estrategias no son la generalidad debido a las resistencias culturales y organizacionales propias de cada institución.

3. ¿Qué propuestas le entregarían a ANID para la sustentabilidad y proyección de los Proyectos InES Género?

- a) Se propone que para poder transversalizar el género de manera general en el ecosistema I+D+i+e se generen mesas de trabajo con la Red para que podamos sugerir estrategias para ser incorporadas en los instrumentos de ANID, CORFO, ETC. que se incorporen situaciones inhabilitantes como, por ejemplo, deudas de pensiones, VIF, u otras asociadas falta a la ética científica, y estrategias de acciones afirmativas
- b) Frente al centralismo administrativo, consideramos que es necesario visualizar que el gasto operacional en regiones es mayor, por lo que el presupuesto adjudicado a las universidades de regiones debería ser también mayor porque en regiones cuesta más la colaboración, la gestión y la movilización de diversos recursos, por ejemplos: RRHH, invitados, estadías etc.
- c) A su vez, proponemos que el MCTCI tenga un rol más activo y considere estos elementos en el trabajo interuniversitario y que sea "obligatorio" fomentando la colaboración entre las universidades que están en regiones y las universidades centrales. Generando un trabajo colaborativo donde se pueden compartir los resultados, buenas prácticas en género, resultados de investigaciones, construcción de políticas, aprovechando el capital humano y generando mayor impacto
- d) Se propone que ANID genere algún instrumento de continuidad y por otro lado, generar mecanismos que mandaten a las universidades a mantener las iniciativas generadas en los InES Género dando sustentabilidad a los cambios generados, puesto que, si no se mandata, una vez que se acaben los InES esto quedará como una declaración de buenas intenciones.
- e) En la línea de la sustentabilidad, generar convenios y/o alianzas internacionales que promueban la transversalización del género en Ciencia que permitan dar financiamiento a este tipo de iniciativa.
- f) Tiene que haber una articulación del MCTCI y ANID con la CNA, esto porque las universidades se mueven en función de la acreditación, y si no hay coherencia entre estas instituciones dificulta el cambio sustancial en transversalización de género en I+D+i+e, esto porque los criterios 13 y 14 de CNA que son los relativos a la investigación, no consideran transversalización de género. Se propone que la Red debería participar en mesas de trabajo con CNA, MCTCI y ANID para exponer estas necesidades.

4. Síntesis de la reflexión y agregar temas emergentes, si surgieron.

- a) Costos de la ejecución de Regiones, es mayor que en RM
- b) Mas como una buena práctica, pero en relación con la ejecución de los proyectos que se sugiera considerar el aumento de IPC en sus instrumentos (relación con las remuneraciones).
- c) Se plantea que el InES Género de la U de Chile está gestionando una reunión con Alejandra Pizarro de ANID y se plantea que se puede llevar una lluvia de ideas desde la Red, en caso de ser necesario, para dar cuenta de las necesidades.
- d) Es una preocupación transversal qué pasará con la Red luego de la ejecución de proyectos, porque se necesitan fondos para los encuentros, se propone igual que sea uno presencial y otro virtual. Se solicita apoyo desde ANID y/o MCTCI para generar una institucionalidad de la Red que se mantenga en el tiempo, dando continuidad al trabajo y que este no quede truncado una vez finalicen los proyectos.
- e) Para avanzar en la toma de decisión con transversalización de género, también es necesario que se articulen con otras entidades como el Ministerio de Educación y CNA para dar lineamientos de perspectiva de género en las comisiones universitarias que toman decisiones.

Mesa 4

CONGRESO RED INES 2024

INTEGRANTES

Claudia Maldonado

Universidad de Concepción
(UdeC)

Alejandra Brito

Universidad de Concepción
(UdeC)

Sofía Reyes

Universidad Central (UCEN)

María Elena Boisier

Pontificia Universidad Católica
(PUC)

Javiera Rodríguez

Universidad Tecnológica
Metropolitana (UTEM)

Paola Fernández

Universidad Autónoma de
Chile (U Autónoma)

Vania Figueroa

Universidad Autónoma de
Chile (U Autónoma)

Catalina Bolívar

Universidad de Talca (UTalca)

Juana Alvear

Universidad de Talca (UTalca)

Daniel Contreras

Universidad Bio-Bío (UBB)

Susan Jiménez

Universidad de Santiago de
Chile (USACH)

Paula Contreras

Universidad de Santiago de
Chile (USACH)

Gabriela Bawarshi

Universidad de Chile (UCh)

Nathaly Pizarro

Universidad Bernardo
O'Higgins (Moderadora UBO)

PREGUNTAS DE LA MESA

1. Planificación del Congreso: aspectos estratégicos, definición comité científico y charlas magistrales.

Actualización:

- Reunión con SEREMI Macrozona centro sur (Sofía Valenzuela) para solicitar su colaboración en la coordinación con autoridades y otras gestiones
- El Trato Directo con la productora está siendo gestionado desde la Universidad de Talca (Incluye servicios previos al Congreso -plataforma y página web-; insitu -acreditación, entrega de landyard y credenciales-; posteriores -certificados y envíos de estos-)
- Se envió una carta a ANID para solicitar su apoyo y facilidades para la reitemización de recursos de forma que se pueda colaborar desde los diferentes InES-Género, no se ha obtenido respuesta aún
- Se envió un cuestionario para sistematizar las propuestas a comité científico y compromisos de las diferentes universidades. Se obtuvieron 22/28 respuestas.

2. Aspectos operativos, recursos y producción, comunicacionales

Planificación:

Se necesitará cambiar la fecha se plantean dos propuestas
Junio: 5-7

Ejes temáticos

1. Carreras académicas y ambientes científicos
2. Género, ciencias y salud.
3. Territorio, medioambiente y buen vivir
4. Innovación, tecnología y desarrollo digital
5. Pueblos originarios, migración y globalización
6. Educación, infancia y juventudes
7. Memoria, historia y movimientos sociales
8. creación artística

Charlistas:

realizar 2 charlas magistrales, 1 por día

Prioridades:

1. Diana Maffia: Género, ciencia y epistemología (UdeC)
2. Ana Buquet: Política y género (UBB)

3. Acuerdos y compromisos

- Continuar las gestiones para la contratación de la productora: UTalca
- Reiterar la solicitud de revisión de la carta enviada a ANID: Vocerías
- Reunirse con Patricia (creadora de los instrumentos InES-Género) para acelerar las gestiones
- Gestionar y coordinar convenios con hoteles: UA y UTalca
- Diseñar una rúbrica de propuesta para la evaluación que realice el Comité Científico
- Revisar la conformación del Comité Científico y completar los datos faltantes

4. Síntesis de la reflexión y temas emergentes.

Se propone gestionar una reunión de la mesa en dos semanas para continuar con el avance en la preparación del Congreso.

Mesa 5

INDICADORES Y SISTEMAS DE MONITOREO PROYECTO INES

INTEGRANTES

Andrea Garrido

Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC)

Mónica Gallardo

Universidad de los Lagos (ULagos)

Viviana Azúa

Universidad Central (UCEN)

Ximena Pascual

Universidad Católica de Valparaíso (UCV)

Betzabé Torres

Universidad Arturo Pratt (UAP)

Camila Sanhueza

Universidad Técnica Federico Santa María (USM)

Tatiana Manzur

Universidad de Tarapacá (UTA)

Catalina Tapia

Universidad Mayor (U Mayor)

Alejandra Corvalán

Universidad de Playa Ancha (UPLA)

Camila Alcaíno

Universidad Austral (UACH)

Josefa Ducci

Universidad de Chile (UCh)

María Ignacia Banda

Universidad de Valparaíso (UV)

Daniela Vega

Universidad Bernardo O'Higgins (Moderadora UBO)

PREGUNTAS DE LA MESA

1. ¿Cómo ha sido el proceso de levantamiento/construcción de indicadores en el marco del Proyecto? (desarrolle con detalles sobre cómo ha sido esa experiencia)

Desde los Equipos InES se ha trabajado en coordinación con otras unidades al interior de las Universidades. Las experiencias de proyectos más avanzados han logrado articular mesas de trabajo con otras unidades para la construcción conjunta de los indicadores.

En otros casos, se solicita la data a las unidades que disponen de la información, siendo algunas más ágiles de responder y otras no, visualizándose una heterogeneidad institucional en relación a los flujos de coordinación y comunicación de la data requerida. Los datos de mayor dificultad para levantar han sido los de Recursos Humanos relacionados con brecha salarial, esto sobre todo en las instituciones que no son públicas y, por ende, no sometidas a normativas de transparencia.

La mayoría está sistematizando los indicadores en un dashboard y desde ahí se socializarán en la institución o hacia afuera, esto también depende de cada institución, pues no en todos los casos se ha podido definir que la información sea pública.

Varias universidades han ampliado la batería de indicadores incorporando otros más que vienen a complementar los 20 indicadores originales de ANID. Entre estos indicadores complementarios se cuenta el Huella de Género y los ODS.

2. ¿Cuáles han sido las dificultades y las estrategias facilitadoras en el proceso de levantamiento de indicadores?

Las principales dificultades observadas:

- Ausencia de datos que estén desagregados por sexo, no se registra la variable género.
- Construir una metodología para el diseño de los indicadores, estimar fórmulas de cálculos, cada Universidad define un criterio específico de acuerdo a la realidad de la información que maneja.
- Falta de estandarización de los datos dentro de la institución lo que afecta la consistencia y coherencia interna de la batería de indicadores.
- Lo anterior implica que se debe invertir mucho tiempo en la depuración de las bases de datos institucionales.
- No se dispone de una única fuente de datos institucionales (por ejemplo, Gobierno de datos), solo una de las instituciones del grupo está trabajando hacia esa meta (Universidad de Chile).
- Dificultad para reconstruir la información de la línea base (en los casos que se presentó), pues en algunas instituciones no se documentaron los procesos de cálculo de indicadores. De igual modo, los cambios de equipos y personal afectan la continuidad de este proceso.
- Algunos indicadores propuestos y definidos desde InES no permiten dar cuenta de la realidad institucional pues por ejemplo están influidos por jubilaciones de académicas, cuando sería más interesante controlar esa variable.
- Dificultad para cumplir las metas establecidas en un plazo de 3 años debido a la naturaleza de los procesos detrás de los indicadores que son lentos de modificar y el Proyecto InES tiene poca incidencia, por ejemplo, brechas salariales. Hay otros indicadores donde los proyectos sí pueden desarrollar acciones y tener mayor influencia para logro de metas.

Las principales estrategias facilitadoras:

- Articulación interna entre unidades institucionales mediada a través de unidades estratégicas como Vicerrectorías o Direcciones de Investigación. Estas articulaciones se han convertido en algunos casos en mesas de trabajo.
- La Universidad de Chile está impulsando un Programa de Gobierno de Datos, el cual centraliza indicadores institucionales.

- Complementar el análisis de los datos con registros cualitativos que permitan explicar las brechas y socializar los indicadores y su interpretación con enfoque de género.
- Socializar y difundir la información en la medida en que se hace necesario, por ejemplo, para implementar alguna acción que apunte a reducir la brecha específica.

3. ¿Cómo ha sido el proceso de diseño de sistemas de monitoreo de indicadores y la utilización de plataformas informáticas para la mejora continua en sus Proyectos InES Género?

Hay elementos de complejidad respecto a los sistemas de monitoreo y diseño de plataformas informáticas para visualización de indicadores, algunos mencionados en la Mesa son:

- Las estimaciones presupuestarias para la implementación de plataformas informáticas no siempre son ajustables a los precios de mercado o la carga horaria que se va a necesitar.
- Existe heterogeneidad en el cálculo de indicadores y su metodología. Los diferentes proyectos utilizamos, en algunos indicadores, criterios diferentes para definir, por ejemplo, personas que realizan investigación. Se invierte tiempo en la estimación de metodologías de cálculo, pues requiere el consenso de criterios metodológicos.
- Dificultad para reconstruir el cálculo de la línea base (si corresponde según proyecto).

Frente a esto se socializan algunas estrategias efectivas que aprovechan procesos de levantamiento de datos institucionales para alimentar los indicadores (reportes a SIES u otros), aquí la coordinación con unidades claves es fundamental (análisis institucional, tecnologías de la información).

4. Síntesis de la reflexión y temas emergentes.

Desde la Mesa 5 se plantea que no basta con resolver la recolección de la información para la construcción de los indicadores, sino que es importante consensuar criterios metodológicos comunes, pues cada institución reporta según su realidad.

Por otro lado, es importante considerar de qué manera es sustentable la medición de los indicadores propuestos, mecanismos de actualización y vigencia en las instituciones a mediano y largo plazo, así como las formas y canales de socialización de los indicadores y las brechas de género que expresan, desde una perspectiva de género. En este sentido, los indicadores requieren una lectura e interpretación a la luz institucional, para avanzar en las acciones y toma de decisiones.

Para esto es fundamental dejar capacidades instaladas en las instituciones, en las unidades responsables de las métricas y del reporte de información para su permanente actualización.

4. PLENARIO

CONCLUSIONES, ACUERDOS Y PROPUESTAS

La plenaria de las mesas de trabajo llegó a las siguientes conclusiones y propuestas:

1. Elaborar una carta a ANID

Se plantea la necesidad de realizar una carta a ANID firmada por todas las directoras de los proyectos InES Género y las voceras de la Red donde ese expongan las dificultades técnico-políticas y prácticas que existen para realizar una aplicación efectiva de los proyectos, al existir lineamientos distintos entre la CNA Y ANID, por ejemplo. Por lo que se propone se revise la coherencia interna de las instituciones estatales para poder transversalizar el género en la I+D+i+e de manera consecuente y que permita forjar cambios estructurales. Vania Figueroa de la Universidad Autónoma, será la encargada de coordinar la carta.

2. Petición de reunión a ANID

La mesa de monitoreo dio a conocer los desafíos metodológicos y operativos que han compartido todas las universidades para la construcción de indicadores. Frente a ello, las encargadas de este proceso de los distintos proyectos se han propuesto realizar una reunión extra para sistematizar las problemáticas y posteriormente solicitar una reunión con ANID para evidenciar y promover formas de apoyo y estrategias de solución. A ello se le suma la necesidad de exponer en dicha reunión otras problemáticas comunes asociadas a la implementación de los proyectos.

3. Desafíos de instalación y sustentabilidad de los Proyectos Ines Género:

proyectos de corto plazo, pero con metas de largo plazo: Se plantea en esta línea además que los proyectos se conforman con metas ambiciosas para un plazo tan corto como lo son 3 años, considerando que apuntan a realizar cambios profundos, estructurales, anquilosados históricamente en la ciencia, disminuyendo no solo brechas de género, sino que además pretende instalar y combatir epistemologías hegemónicamente masculinizadas para posicionar una producción académica libre de sesgos de género. Esta situación se ha traducido en términos prácticos, en un trabajo que corre bajo

mucha presión para poder acercarse a las metas, mermando la calidad del trabajo y sus trabajadoras. Se visualizan desafíos en la sustentabilidad de los proyectos para mejorar sus logros en la instalación de capacidades a mediano y largo plazo.

4. Primer Congreso de la Red InES Género

Se acuerda realización del congreso para el mes de junio 2024. Se conforma una mesa de trabajo que se reunirá cada 2 semanas. Se plantea la necesidad de reforzar la petición a ANID que el financiamiento del Congreso salga de la reitemización de los proyectos, de modo tal que se contaría con un fondo común donde cada proyecto realizaría un aporte igualitario para financiar la ejecución y los gastos del Congreso.

Participación en el 6to Encuentro de la Red InES Género

Nombre completo	Institución/ Universidad	Cargo
Carolina Gaínza	MCTCI	Subsecretaria
Diana Bravo	MCTCI	Asesora de género
Susana Celis	ANID	Encargada de género
Alejandra Pizarro	Agencia Nacional Investigación y Desarrollo	Directora Nacional
Irune Martínez	Ministerio de Educación	Asesora de género
Vanessa Doren Alarcón	Superintendencia de Educación Superior	Asesora de género
Jorge Arias	UBO	Vicerrector académico
Virginie Delalande	UBO	Vicerrectora de Vinculación con el Medio
Camila Alcaíno Monsalves	Universidad Austral de Chile	Comunicaciones
Miette Larravide	Universidad de Valparaíso	Coordinadora
Vanessa Nicole Guerrero Ruiz	Universidad de Valparaíso	Ejecutiva financiera
Ariel Alejandro Sánchez Dinamarca	Universidad de Tarapacá	Coordinadora
Tatiana Manzur Castillo	Universidad de Tarapacá	Analista de Datos
Macarena Andrea Zamora Montecinos	UTEM	Comunicaciones
Susan Jiménez Concha	USACH	Comunicaciones
Paula Ximena Contreras Mallea	USACH	Comunicaciones
Javiera Alejandra Rodríguez Jorquera	UTEM	Productora Ejecutiva
Patricia Arenas Riesco	USACH	Monitoreo
Daniela Doñas Cofré	UBO	Coordinadora
Samanta Elgueta	USACH	Coordinadora
María Elena Boisier Pons	Pontificia Universidad Católica de Chile	Directora
Alicia Hermosilla Ávila	Universidad del Bio Bio	Directora
Edith Catalán Contreras	Universidad Central de Chile	Directora
Patricia Retamal	Universidad de Chile	Coordinadora
Claudia Alejandra Maldonado Salazar	Universidad de Concepción	Profesional de Redes y Asociatividad

Nombre completo	Institución/ Universidad	Cargo
Marcela Hurtado Rubio	Universidad Austral de Chile	Directora
Catalina Astudillo del Río	Pontificia Universidad Católica de Chile	Coordinadora
Roxana Pey	Universidad de Chile	Directora
Camila Andrea Sanhueza Espinosa	Universidad Técnica Federico Santa María	Analista de Datos
Mónica Gallardo González	Universidad de Los Lagos	Coordinadora
Claudia andrea castillo haeger	universidad de Los Lagos	Directora
Fabiola Andrea Ibáñez Carrillo	Universidad Arturo Prat	Investigadora
Juana Alvear Norambuena	Universidad de Talca	Coordinadora
Catalina Bolívar	Universidad de Talca	Especialista en género
Adriana Aránguiz Acuña	Universidad de Tarapacá	Directora
Loreto Paillacar S.	Universidad Autónoma de Chile	Comunicaciones
Ana Fernandez Duran	Universidad de La Frontera	Monitoreo
Laura Palma Rojas	Universidad de Concepción	Coordinadora
Gabriela Sánchez Pezo	Universidad de Concepción	Profesional área normativas
Katerinne Pavez	Universidad de Concepción	Comunicaciones
María Lourdes Campos Carreño	Universidad de La Serena	Directora
Viviana Azúa Aros	Universidad Central	Coordinadora
Sofía Reyes	Universidad Central	Comunicaciones
Carolina Vidal Elsitdieh	PUCV	Coordinadora
Adriana Aránguiz Acuña	Universidad de Tarapacá	Directora
CAROLINA ESCOBAR	Universidad Técnica Federico Santa María	INGENIERA DE GESTIÓN
MARIA ELIANA TOBAR GORZIGLIA	Universidad Técnica Federico Santa María	Abogada
Vilbett Joanna Briones Labarca	Universidad de La Serena	Directora alterna
Heidi Alejandra Herrera Ortega	Universidad de La Serena	Directora Ejecutiva
Dalia Moreno	Universidad Central	Coordinadora
Jimena Pascual Concha	PUCV	Directora
Isabel Marchant	PUCV	Profesional de apoyo

Nombre completo	Institución/ Universidad	Cargo
Alejandra Corvalán Navia	Universidad de Playa Ancha	Coordinadora
Daniel Antonio Contreras Reyes	Universidad del Bio Bio	Coordinador Técnico
Paola Fernández Olivares	Universidad Autónoma de Chile	Coordinadora
Vania Figueroa Ipinza	Universidad Autónoma de Chile	Directora
Rodrigo Rozas	Universidad Técnica Federico Santa María	Coordinadora
Melody Cid Zapata	Universidad Técnica Federico Santa María	Colaboradora Unidad de Equidad de Género
Adita González Martínez	Universidad de Valparaíso	Comunicaciones
Alejandra Brito Peña	Universidad de Concepción	Directora
María Ignacia Banda Cárcamo	Universidad de Valparaíso	Profesional de apoyo
Adriana Aránguiz Acuña	Universidad de Tarapacá	Directora
Loreto León Mondaca	Red de Universidades Públicas no Estatales G9	Entregamos cobertura y difusión desde Red G9
Vanessa East	UTEM	Investigadora
Beatriz Barra Ortiz	Universidad de Chile	Coordinadora de Género Ciencia 2030
Gabriela Bawarshi	Universidad de Chile	Coordinadora
Josefa Ducci Chapochnik	Universidad de Chile	Investigadora
Edith Catalán Contreras	Universidad Central de Chile	Directora
Carlos Lizana	Universidad de Chile	Comunicaciones
Andrea Garrido	Universidad Católica de la Santísima Concepción	Representante del Proyecto en la universidad
Giselle Olivares	Universidad Atacama	Coordinadora
Constanza Barraza	Universidad Central	Coordinadora de formación
Vielka Espinoza	UBO	Encargada de Inclusión
Nathaly pizarro	UBO	Encargada de comunicaciones
María José Acuña	UBO	Directora del proyecto
Debora Jana	USACH	Analista
Manuel Cortes	UBO	Director de Investigación
Cesar Morales	UBO	Jefe del CIBCA
Laura Pautassi	Universidad de Buenos Aires	Invitada internacional expositora

Nombre completo	Institución/ Universidad	Cargo
Valeria Del Campo	Universidad Técnica Federico Santa María	Directora
Catalina Tapia	Universidad Mayor	Coordinadora General
Fancy Rojas	UBO	Coordinadora institucional
Gabriel Abarca	UBO	Director del doctorado en ciencias
Maria Alejandra Cuevas	UBO	Encargada financiera
Sonia Cardenas	UBO	Encargada estratégica
Betzabe Torres	Universidad Arturo Prat	Directora
Chestin Carstens	UBO	Directora de escuela de educación diferencial
Soledad Gonzalez	UBO	Investigadora
Priscila Quiroga	Universidad Mayor	Encargada de Comunicaciones
Daniela Vega	UBO	Encargada de Indicadores InES
Francisca Rodó	UBO	Investigadora
Jocelyn Maldonado	UBO	Asistente Coordinación InES
Verónica Aranda	UBO	Coordinadora



CIENCIA DIVERSA

InES Género UBO

INESGENERO.UBO.CL